

HAWORTH

神经多样性： 办公空间感官 需求对比研究

2026年1月



摘要

基于此前开展的“职场适应性与韧性”研究,本研究旨在回答几个核心问题,这些问题涉及那些自我认定是神经多样性人群(ND)与非神经多样性人群(即神经典型人群,NT)的办公空间体验存在哪些异同。研究过程中,我们识别了工作中的感官触发因素,评估了这些因素的影响,并分析了人们对积极与消极环境体验的反应。我们还探索了个体对环境的适应方式,对比分析了工作需求、工作资源、工作政策及文化对ND人群与NT人群办公空间体验的影响差异。此外,我们还明确了办公空间中哪些感官因素被认为是有益的,哪些是有害的。通过全面研究,我们得出了有价值的洞察,可为打造更具支持性与包容性的办公空间提供参考。

关键词

- 神经多样性
- 神经差异
- 神经类型
- 包容性设计
- 身心健康
- 员工绩效
- 循证
- 压力
- 感官敏感性
- 归属感文化

总结

神经典型人群与神经多样性人群具有不同的感官需求,对空间的体验也存在差异。要保障员工身心健康与绩效,需满足神经多样性员工群体的需求。

要营造归属感文化,企业组织需为员工提供:舒适且精心设计的工作环境、支持性政策、积极的办公空间文化,以及与员工技能相匹配的工作岗位。

包容性设计充分考虑人类多样性的全部范畴,打造多样化的空间与产品,提供不同的听觉、视觉、触觉体验及支持性工具,让所有人都能带着归属感参与工作。

打造基于信任与归属感的办公空间,需理解并支持具有不同背景、经历与神经特质的人群。多样性招聘实践能发掘大量可能被忽视的人才与知识,聘用背景多样性的员工还能为企业组织带来诸多益处。多样性团队开拓新市场的概率高出70%,包容性企业达成财务目标的概率高出120%。¹此外,76%的受访者表示,员工多样性是评估企业与工作机会的重要因素。²

支持性招聘实践是第一步,但工作并未就此结束。员工入职后,企业组织需为其提供舒适且精心设计的工作环境、支持性政策、积极的办公空间文化,以及与员工技能相匹配的工作岗位。世界卫生组织(WHO)指出,恶劣的工作环境(包括办公空间歧视与不平等、工作负荷过重、工作自主权低、工作稳定性差等)会对心理健康构成威胁。全球范围内,抑郁症、焦虑症等心理健康问题每年导致的生产力损失高达1万亿美元,³并且ND人群报告的抑郁、焦虑程度及生活质量评分通常低于NT人群。⁴值得庆幸的是,全球企业组织已开始积极转变,愈发关注办公空间中员工的身心健康。

要保障员工身心健康,需满足神经多样性员工群体的需求。要实现这一目标,包容性设计实践可提供指导。包容性设计充分考虑人类多样性的全部范畴,打造能让所有人带着归属感参与工作的空间与产品。要实现包容性设计,我们必须明确每个空间的具体使用者群体,并审视他们当前在与这些空间互动时所涉及的排斥与适应情况。这为设计更优体验提供了必要的认知基础。当包容性设计完全融入设计流程时,能够且愿意使用某一产品或空间的人群范围将显著扩大。

本研究通过对办公室员工的访谈与调研,探究神经特质差异如何影响办公室体验。办公室环境可能会让很多人分心。我们的研究重点分析了环境、工作需求、政策及文化氛围等方面的办公室体验,对ND人群与NT人群的影响是否存在差异。

神经多样性⁵:指个体大脑功能与行为特质存在的自然差异范围。这一概念强调,这些差异是人类群体中的正常现象。

神经典型:用于描述神经发育与功能符合社会认知中“神经正常标准”的个体。

神经多样性⁶:指一个人的大脑功能差异,这种差异会影响其行为方式、思维模式及与世界的互动方式。这些差异属于自然变异。

神经类型⁷:个体身份的核心维度,与大脑的学习、沟通及发育方式相关。具体而言,“神经类型”可用于描述个体拥有或自认为拥有的大脑类型。神经类型包括但不限于:自闭症谱系障碍(ASD)、注意力缺陷多动障碍(ADHD)、智力障碍、阅读障碍、动作协调障碍、强迫症(OCD)和创伤后应激障碍(PTSD)。每种神经类型都可能带来独特的优势与宝贵的视角。更多神经类型可参考本白皮书末尾的术语表。

我们认可并尊重“身份优先”与“个人优先”两种表述方式的敏感性与个人属性。在本报告中,描述ND人群与NT人群的研究结果时,将采用“身份优先”的表述方式。

理解神经多样性与神经差异

神经多样性描述了人类大脑中存在的一系列差异和个体大脑功能。正如自然界需要生物多样性,人类社会也需要神经多样性才能蓬勃发展。⁸需注意的是,“神经差异”并非医学术语,既不代表某种诊断结果,也不是可治愈的病症。在办公空间中支持各类神经类型非常重要,多样化的体验能为企业组织带来诸多优势。

神经多样性团队的生产力可提升30%以上。⁹

如今,全球对神经多样性重要性的认知不断提升。这得益于认知度的提高、诊断技术的进步、资源与支持的普及,以及相关污名化现象的减少。¹⁰现有数据显示,全球约15–20%的人口存在某种形式的神经差异。¹¹这一比例可能还会上升。2023年的一项研究显示,超过半数的Z世代受访者认为自己“明确属于”(22%)或“在一定程度上属于”(31%)ND人群。¹²2024年,Z世代员工约占美国劳动力的18%,到2030年这一比例将升至30%。届时职场中将约有5000万Z世代员工,¹³其中至少2500万属于ND人群。

1. OECD, 2018

2. Glassdoor, 2021

3. 世界卫生组织, 2024

4. Kroll等, 2024

5. 牛津大学出版社, 2024

6. 克利夫兰诊所, 2024

7. Bowlby和Eveson-Egler, 2024

8. Miralles等, 2021

9. Austin等, 2017

10. 《今日心理学》, 2023

11. Doyle, 2020

12. 美国商业资讯, 2023

13. Trendlines, 2024

“神经多样性对人类的重要性,或许不亚于生物多样性对生命整体的重要性。谁能断言,在某个特定时刻,哪种大脑运作模式会被证明是最优的呢?”

Harvey Blume
《大西洋月刊》,1998年

理解神经特质差异对办公空间设计至关重要,因为神经多样性谱系中的个体对同一环境的反应存在复杂且多样的差异,对环境“有益”或“有害”的判断也各不相同。若能识别对ND人群具有积极影响的办公空间因素,这些因素大多也能为全体员工提供支持。而这一切需从理解感官系统开始。

感官系统的重要性

世界的高度复杂性要求人类通过多种感官输入来解读各类信号。除视觉、听觉、触觉、味觉和嗅觉这五种常见感官外,还有一些较少被提及的感官,帮助我们感知身体在空间中的运动状态及身体内部的信号。尽管人类感官系统存在共性,但个体间的差异会极大地改变我们与环境的互动方式。

ND人群通常具有更强的感官敏感性,可能表现为感官处理障碍(SPD)或感官处理敏感性(SPS)。SPD是一种大脑功能异常,导致个体难以解读和响应从感官获取的信息。

虽然SPD可独立存在,但常与ADHD、ASD、学习障碍(如书写障碍)及广泛性焦虑障碍伴随出现。¹⁴SPD还可能引发压力、焦虑或抑郁。¹⁵相反,SPS用于描述一种个体特质,关注个体如何处理来自外部环境及内部过程的感官输入。¹⁶超过94%的自闭症成人存在显著影响日常生活的感官差异。¹⁷此外,约30%的人群被认为具有SPS,属于高敏感人群¹⁸,但并非都被认定为ND人群。SPD与SPS存在关键差异,但两者都会导致个体对环境的体验与无感官问题的个体不同。

具有感官敏感性的人可能表现为“高敏感”(过度反应),即对感官输入的反应增强。例如,视觉高敏感者可能会觉得他人眼中无异常的光线过亮,进而引发头痛、眼痛及大脑昏沉感。也有部分人表现为“低敏感”(反应不足),即对感官刺激的反应减弱。例如,听觉低敏感者可能需要更强的听觉输入,才能听清周围发生的事情或专注于工作。第三种感官处理敏感性表现为“感官寻求”,即主动寻求感官刺激。¹⁹例如,通过散步整理思绪——身体活动有助于这类个体处理和理解复杂观点。感官敏感性的复杂性还体现在:个体并非完全属于“高敏感”或“低敏感”两类,同一人对不同感官可能表现出不同的敏感性。此外,个体对环境的感知敏感性还可能随时间变化,甚至在短时间内波动,某一时刻有害的刺激,在另一时刻可能变得有益。

八种感官²⁰

感官类型

高敏感表现

低敏感表现



视觉(看)

提供有关物体和人的信息,辅助空间导航及与周围环境互动。

- 回避视觉刺激过强的环境
- 对强光与阳光敏感
- 易被移动物体惊吓

- 喜欢强光、反光表面或旋转物体
- 在复杂背景中易忽略物体



听觉(听)

提供有关环境中声音的信息(大、小、高、低、远、近)。

- 对多种听觉输入反应强烈
- 易被听觉刺激分心
- 能听到周围环境中他人听不到的声音

- 不易察觉声音
- 主动寻求强烈的听觉体验

14. Hethmon和Conrad, 2020
15. Galiana-Simal等, 2020

16. Aron等, 1997
17. Crane等, 2009

18. Galiana-Simal等, 2020
19. Autism Speaks, 2025

20. Neurodivergent Insights, 2025

八种感官(续)

感官类型

高敏感表现

低敏感表现



触觉(摸)
提供有关环境和物体质量的信息(触摸、压力、质地、硬、软、尖、钝、热、冷、疼痛)。

- 强烈排斥触碰、衣物标签及特定面料
- 轻微碰撞或触碰即反应过度

- 触碰物体时无感知
- 压力感知不清晰
- 主动寻求压力刺激



嗅觉(闻)
提供有关不同气味的信息(发霉、辛辣、腐烂、花香、刺鼻)。

- 对气味反应强烈
- 受香水、古龙水及化学制品气味困扰

- 察觉不到强烈气味
- 对毒素或变质食物的敏感度较低



味觉(尝)
提供有关不同口味的信息(甜、酸、苦、咸、辣)。

- 对食物敏感度高
- 饮食范围狭窄
- 回避有食物的社交场合

- 喜欢辛辣食物与重口味食物
- 食用重口味食物后更清醒、投入



内感受(身体内部的感觉)
提供有关身体内部状态、我们如何感受和理解决体内发生的事,以及我们如何调节情绪反应的信息。

- 对饥饿、疼痛、口渴信号感知强烈
- 情绪体验更强烈

- 察觉不到疼痛与温度信号
- 无饥饿、口渴感
- 难以识别情绪



本体感受(肌肉和关节)
提供有关身体某个部位的位置和移动方式的信息。

- 回避身体接触
- 在拥挤空间或靠近他人时感到焦虑

- 难以判断施力大小
- 主动寻求产生压力的运动



前庭觉(平衡和移动)
提供有关身体在空间中的位置以及我们或周围环境是否在移动的信息;告诉我们移动的速度和方向。辅助维持平衡及协调动作。

- 对多种前庭刺激反应消极

- 主动寻求强烈或持久的前庭刺激(摇晃、摆动、旋转等)

社会与文化因素

除物理工作环境外,特定的社会与文化因素也会影响办公室体验。对许多ND人群而言,在办公室里可能会因需要应对新的或不确定的经历或者结识新人而感到焦虑。ND人群常通过“掩饰”(masking)来应对这种情况,即隐藏或压抑自身的ND特质,以符合办公空间或社会规范。²¹ND人群掩饰的原因多样,包括自我保护、结交朋友和伴侣、在工作中被接受等。在优先重视NT社交技能、沟通能力及多任务处理能力的工作环境中,掩饰行为更为普遍,而且可能会付出巨大的代价。对ASD人群而言,掩饰行为可能导致疲惫、孤立、身体健康恶化、身份认同丧失、诊断延误及自闭症倦怠。²²

部分ND人群还会通过“自我刺激行为”(stimming)来调节情绪与管理感官输入。自我刺激行为指有助于情绪调节的重复性行为或动作(如咬指甲、捻头发、拍手、跺脚等)。²³此外,办公空间政策与文化等外部因素,也会影响ND人群的办公室体验。这些因素共同作用,使办公室环境对ND人群而言颇具挑战性。

设计完善、文化与政策支持到位的工作环境可有效缓解压力、提升员工绩效。海沃氏研究团队此前开展的“职场韧性”研究显示,为员工提供适宜的办公空间资源有助于减轻压力、提升绩效。这一点对具有感官敏感性的人群尤为显著。²⁴

21. Howard, 2023

22. Bradly等, 2021

23. Neff, 2025

24. Johnson, 2020

鉴于ND人群数量的增加、不良办公空间体验对身心健康的影响,以及由此给企业组织带来的相关成本,我们希望深入了解ND人群的办公室体验。我们力求更好地了解工作环境中存在的排斥和适应情况,从而更好地为ND员工乃至全体员工提供支持。为此,我们首先需建立非ND人群(也称为NT人群)办公室体验的基准认知,以便对比空间与政策对两类人群的影响差异。基于此,我们提出以下研究问题:

- ND员工与NT员工对工作环境的体验是否相同?
- 办公室中最具影响力的感官因素是什么?积极与消极体验分别会产生哪些影响?
- 当办公空间环境缺乏支持时,人们会如何适应与应对?
- 工作政策、文化、工作需求和资源会对压力产生哪些影响?

研究目标

包容性研究

为确保我们的研究兼具包容性和全球视野,我们招募了来自全球多个国家的ND人群作为参与者。我们不要求受访者提供正式诊断证明或披露具体神经类型,仅需确认自身是否属于ND人群即可。选择这种招募方式,是因为个体寻求正式医学诊断可能面临诸多障碍。

多视角研究

海沃氏研究团队完成了两项研究,以帮助我们更好地了解ND员工的办公空间体验。首先,对自认为是ND人群的个体进行访谈。分析访谈结果后,结合所得洞察设计调查问卷,收集更广泛的ND人群与NT人群的反馈。问卷内容包括:环境中的感官因素对受访者的影响、面对积极或消极体验时的反应、使用的工作辅助工具、工作需求与资源的影响,以及对压力水平的影响。通过对比ND人群与NT人群的体验,我们可以发现相似点和不同点,找出包容性的障碍,并探索打造更具包容性与支持性工作环境的办公空间策略与设计方案。

工作需求:指工作中需要持续投入精力的物理、心理、社会或组织层面因素,这些因素会带来一定的生理与心理消耗。例如:紧迫的截止日期、多任务处理、维护社交关系、高压工作环境等。

工作资源:指工作中有助于实现工作目标、减少工作需求、促进个人成长与发展的物理、心理、社会或组织层面因素。例如:支持性的同事与上级、清晰的角色定位、获取必要工具的途径等。

辅助工具与适应性措施:指用于帮助个体高效、舒适完成工作的工具、策略或调整措施。例如:减压工具、降噪耳机、灵活的工作安排、感官友好型办公空间等。

第一阶段

访谈

我们对来自五个国家的27名ND参与者进行了线上访谈。访谈内容涵盖:参与者对物理工作环境的感知、工作体验、工作需求、工作资源、压力或不快感、政策、文化及人口统计学信息。

我们的研究表明,ND员工普遍认为开放式办公环境易让人分心,其中噪音、光线和温度是最常被提及的干扰因素。这类员工主要依赖居家办公机会、耳机等辅助工具,以及私人空间(如声学隔间)来辅助工作。工作环境中的需求包括:处理个人与职业关系、繁重的工作量和/或时间压力。值得信赖的上级和同事可缓解这些压力,但部分参与者也提及宗教、朋友和/或爱好等外部支持的重要性。多数受访者表示未主动申请适应性措施,原因包括所需措施已提供(如居家办公政策),或担心披露ND身份后面临负面影响。

ND员工普遍认为所在企业组织在打造包容性办公空间方面取得了一定进展,但仍有提升空间。受访者认为,通过培训提升认知、提供更多低干扰环境、持续落实现有政策,是改善办公室体验的主要方式。

第二阶段

问卷调查

基于访谈研究结果,我们设计了一份全面的线上问卷,旨在收集更多ND与NT员工受访者的量化数据。

该问卷由来自北美、欧洲和亚太地区七个国家的1027人(其中ND人群514人,NT人群513人)完成。他们的回答使我们能够验证和扩展访谈阶段获得的定性洞察。

核心洞察

本部分将呈现六项核心洞察,均源于对物理工作环境、工作需求及工作资源对ND与NT员工影响的研究。这些洞察既凸显了ND人群面临的独特挑战、办公空间设计偏好的差异、对环境因素的强烈反应,也揭示了充足工作资源带来的普遍益处,以及影响整体身心健康的共同人类需求。通过理解这些洞察,有助于企业组织打造更具支持性与包容性的办公空间,满足员工的多样化需求。

洞察1

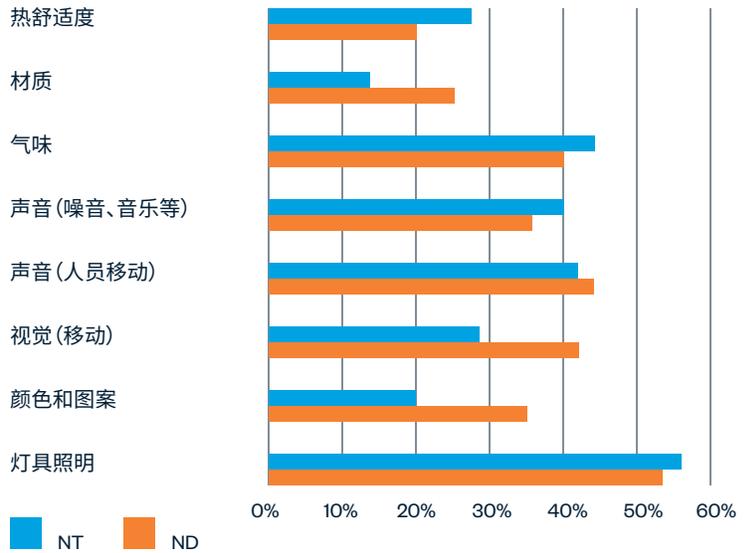
四类环境因素对ND与NT员工的影响存在差异。

当被问及日常工作中影响最大的环境因素(积极或消极)时,相较于NT员工,明显有更多的ND员工表示受到颜色与图案(视觉)、他人在正前方或余光范围内走动(视觉)、接触物体的质地(触觉)的影响。相反,明显更多的NT员工表示受到热舒适度(触觉)的影响。

“光线是个大问题。办公室的荧光灯很容易让人分心,还会引发头痛。我更喜欢温暖的自然光和台灯。噪音也是个问题。我需要一点背景音,但不能太吵。太安静或太吵都会让人难以集中注意力。”

英国受访者

办公空间环境因素的影响



问题:在典型的工作日中,以下哪些因素对您影响最大?

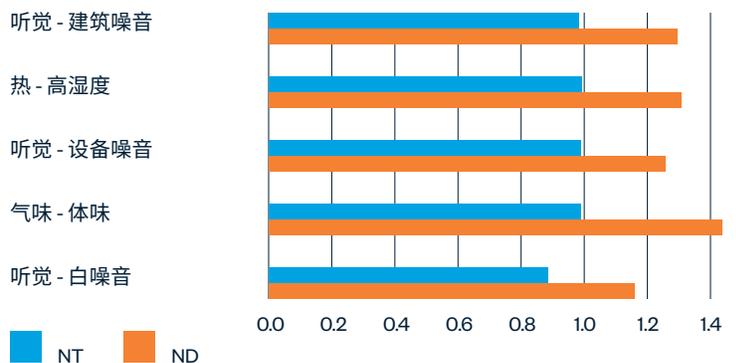
其余列出的办公空间环境因素对ND和NT受访者的影响相对均衡:54.3%的参与者受光线(视觉)影响,42.1%受气味影响,41.8%受他人移动的声音(听觉)影响,37.7%受其他声音(听觉)影响。

洞察2

神经多样性员工对环境因素的反应差异大于NT员工。

与NT员工相比,ND员工对环境因素的偏好与体验差异更显著。我们通过标准差来衡量环境因素对员工影响的差异程度。标准差越高,说明反应越极端(即更消极或更积极);标准差越低,说明反应越中立。

环境要素的标准差



问题:总体而言,以下因素如何影响您的工作表现?显示ND和NT响应之间的标准差。

在光线、温度、气味、噪音等因素上,ND员工的反应差异均大于NT员工。这意味着ND员工比NT员工更容易受到这些因素的影响(无论积极或消极)。

通过进一步分析,我们调查了不同工作活动如何受到空间因素的影响,发现个体专注工作在所有要素中受到的影响(无论是积极还是消极)最大。

为深入探究这一关系,我们从以下两方面展开分析:

(A) 特定活动中影响最大的因素。

(B) ND与NT员工在这一关系上的差异。



个人专注工作

ND员工(相较于NT员工)更容易受到光照条件和他人移动声音的影响。



个人常规工作

ND员工更容易受到听觉信号的影响,包括环境声音,如同事在办公空间内的移动声、建筑设施噪音(暖通空调系统、电梯等)和背景音乐,这些声音对ND员工的影响更大。



个人恢复活动

ND员工更容易受到他人移动的声音、其他噪音(建筑噪音、背景音乐、设备噪音等)和热舒适度的影响(相较于NT员工)。



团队协作

ND员工更容易受到光照条件、同事移动产生的刺激(听觉和视觉)及共享空间内谈话的影响。



团队恢复活动

ND员工报告受到多感官影响,指出光照条件、他人的视觉移动、听觉刺激(包括对话和环境背景音)、嗅觉输入以及不同质地带来的触觉体验均对其产生显著影响。

总体而言,神经多样性、活动类型与空间之间存在微妙的关联,但在多数活动中,ND人群对环境的感受比NT人群更强烈。

洞察3

积极的物理办公空间体验能增强员工的受支持感。

当员工认为物理工作环境积极时,ND与NT员工的压力与焦虑都会减轻,且能更好地集中注意力。NT员工更容易感到放松,这可能意味着对ND员工而言,仅靠支持性工作环境可能不足以帮助他们放松。但相比NT员工,ND员工表示自身的沮丧与愤怒情绪更容易得到缓解。

相反,当工作环境被认为是消极时,更多ND员工报告出现沮丧、焦虑、压力加剧、专注于感官干扰源和愤怒情绪。这一发现也得到了访谈结果的支持。部分受访者表示,一旦因环境干扰失去专注力,就很难重新投入工作,进而产生愤怒与焦虑情绪。而在支持性环境中,他们更享受办公室氛围,也更愿意与同事交流。

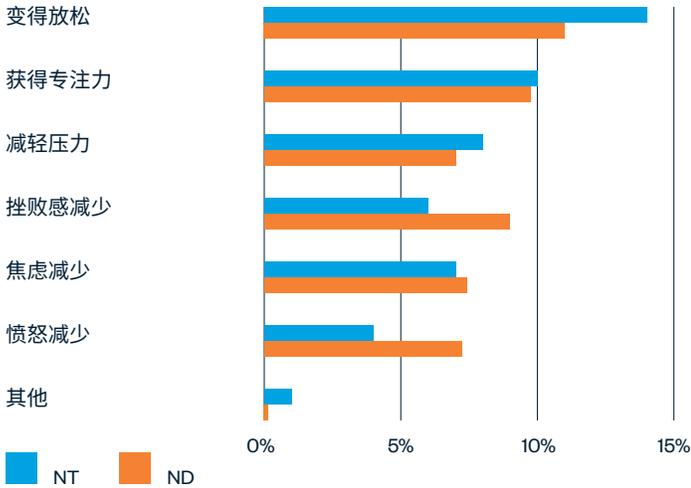
“我去上班的最大动力其实是社交。办公室环境总是比家里好。那里噪音更少,还有人体工学家具。”

中国受访者

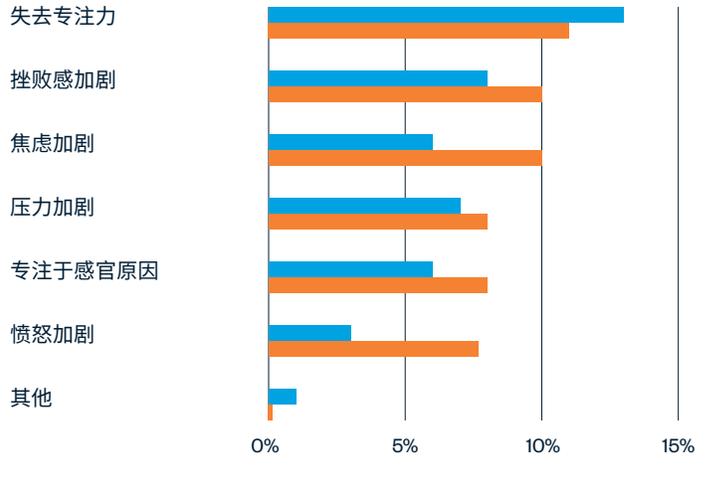
接下来,我们想知道环境缺乏支持时人们的应对方式。NT员工更倾向于忽略干扰因素。NT和ND员工都会选择寻找替代空间、留在原地自我调节、忽略干扰或外出散步。显著差异在于,ND员工会选择回避办公室、离开办公室或使用耳机。受访者解释称,最希望公司提供的便利之一,或者说支持ND员工的方式,是推出灵活的工作政策,允许他们在需要时自主选择居家办公。还有人提到,能够起身走动、散步或离开办公楼也十分重要。

与环境因素相关的积极/消极体验

积极反应



消极反应

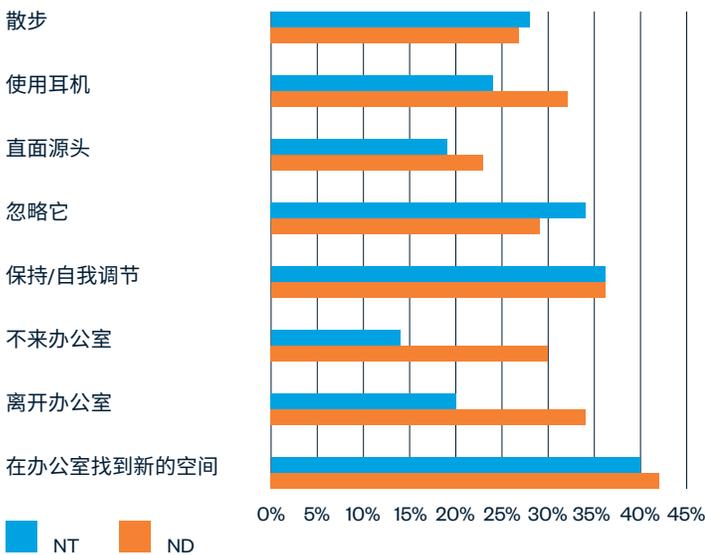


问题:一般来说,如果您有与环境因素相关的积极/消极体验,您的反应是什么?

34%的神经多样性员工通过离开办公室应对消极环境,而NT员工的这一比例仅为20%。

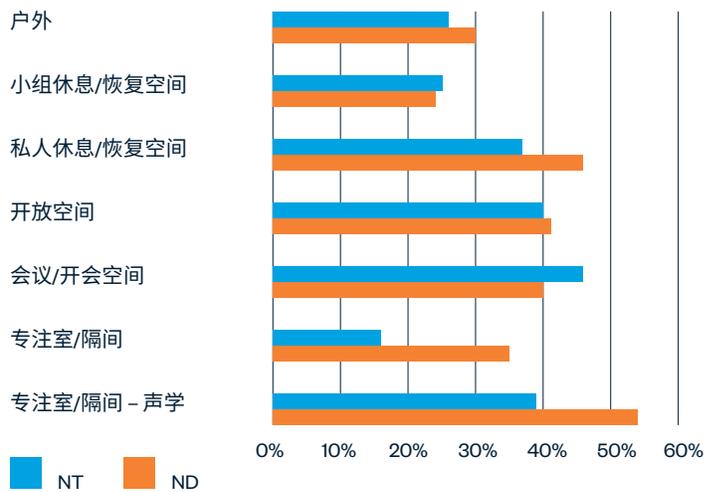
若选择留在办公室,当消极事件发生时,ND员工稍微更倾向于寻找替代空间。首选是具有声学效果的专注室/隔间。然而,ND员工寻求的空间类型比NT员工更丰富。

管理环境要素



问题:当环境因素不具支持性时,您会怎么做?

寻觅躲避的空间



问题:当环境因素不具支持性时,您通常会寻找什么类型的空间?

“长时间开会后,我会给自己五分钟时间深呼吸、暂时脱离工作、放松并调整心率,让大脑重新集中注意力,然后再投入下一场会议。”

法国受访者

在问卷中,我们进一步拓展了辅助工具的范围,涵盖雇主提供与员工自备两类,例如工位预约系统、数字化日程安排、支持性着装规范、减压玩具、毯子,以及自主权和灵活性等非实体支持方式。问卷结果与访谈发现高度一致,ND和NT员工均认为可调节办公椅是有价值的工作辅助工具。但差异也随之显现:更多NT员工表示没有工作辅助工具,且认为自己不需要。拥有辅助工具(包括可调节办公椅)但认为其无帮助的ND员工比例更高。这表明,尽管辅助工具可能有一定帮助,但办公室环境中仍存在某些仅靠辅助工具无法解决的问题。

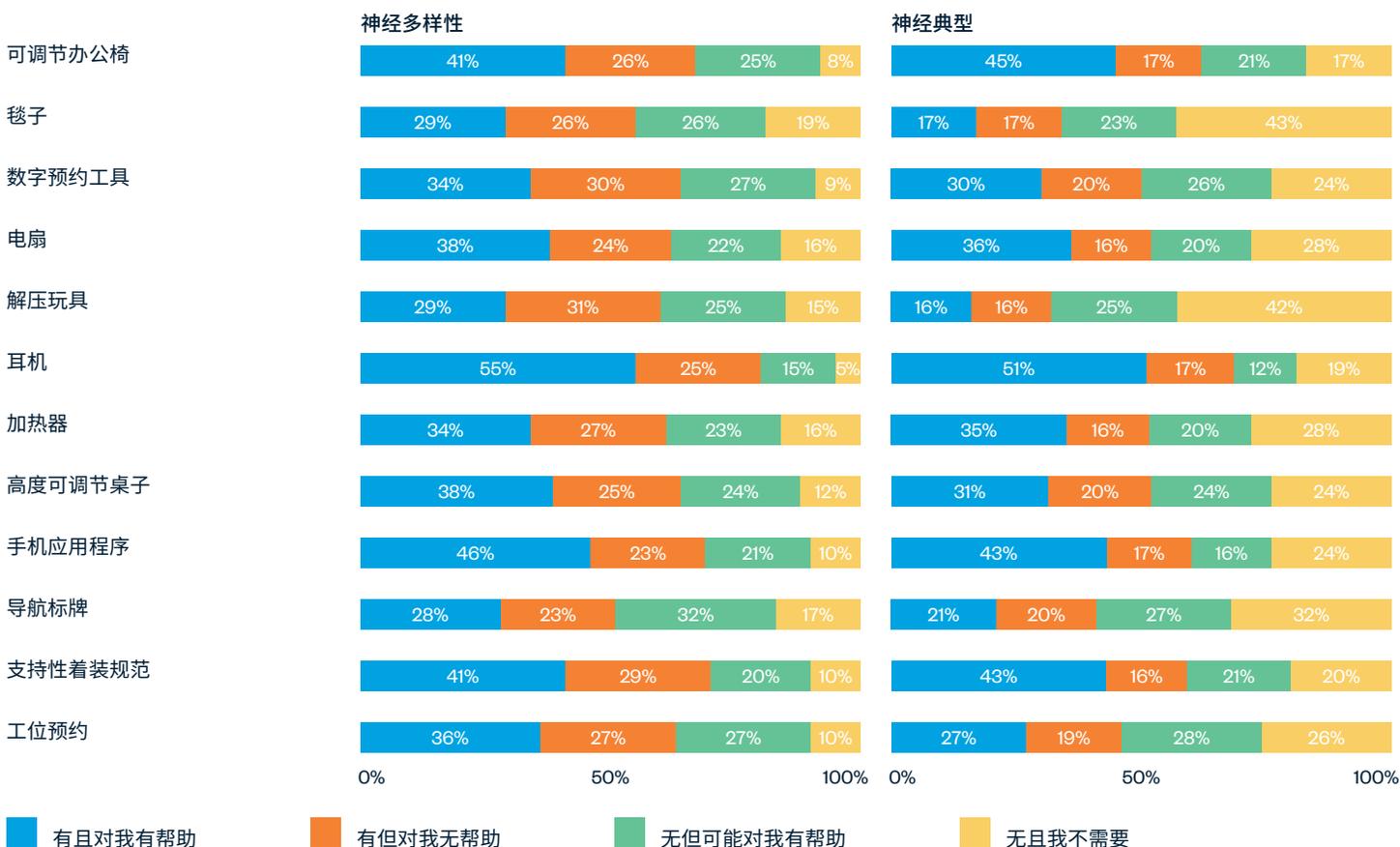
总体而言,办公空间中的所有人都能从办公空间导航标识与房间数字预约系统中受益。然而,与NT相比,有更多ND受访者使用工作辅助工具。总的来说,ND还认为自己能从更多辅助工具中获益——尤其是提前预约工位的工具、手机/平板应用、耳机、减压玩具、毯子及风扇。

洞察4

ND员工在日常工作中使用辅助工具的比例高于NT员工。

访谈中,ND员工表示,获取各类工作辅助工具与资源具有重要价值。受访者提到,高度可调节办公桌与人体工学办公椅有助于支持日常活动。此外,降噪耳机、散步、决策自主权及灵活日程安排也是常用的辅助方式。

工作辅助工具



洞察5

ND与NT员工对办公空间政策到位且有帮助的认可程度相似。

我们研究了四类办公空间政策:

1. 能够灵活安排时间(自主决定上下班时间、必要时可离开办公室)
2. 远程工作权限
3. 工作角色中的决策自主权
4. 工作环境中的自主权(可根据需求移动/更换空间)

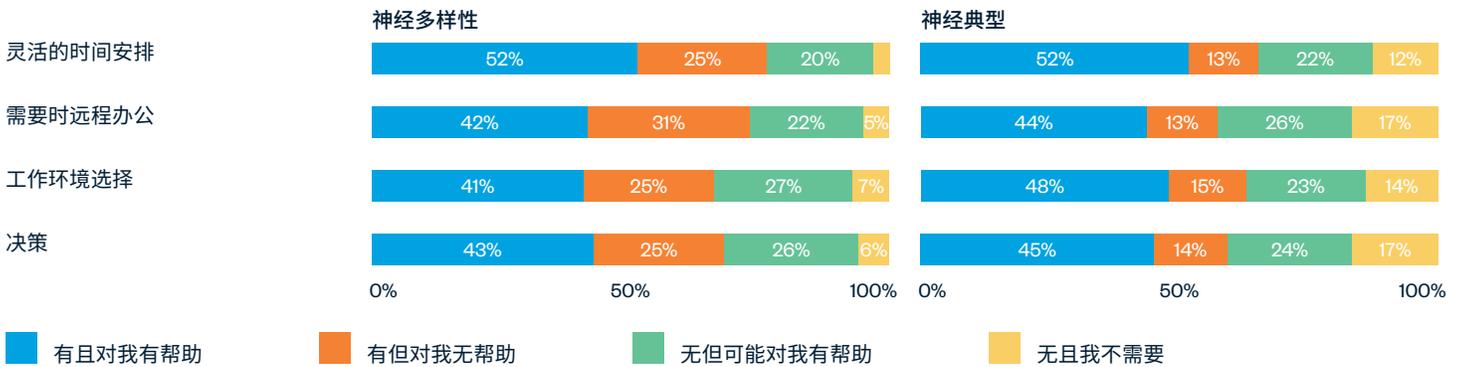
更多NT员工表示没有这四类政策,且认为自己不需要。

NT和ND员工对这些政策的有用性的认同度相同(这些政策已经到位且他们认为有帮助);当被问及是否有这些政策但没有帮助,或者是否没有这些政策并且不需要这些政策时,他们之间出现了分歧。报告称有这些政策但没有帮助的ND员工明显多于NT员工。

访谈中,受访者进一步解释称,许多公司的政策在书面上看似具有支持性,但实际执行效果因团队与管理者不同而存在差异。这表明政策与实践之间存在差距。受访者提到,清晰的政策与指导方针不仅有助于他们明确职责,还能提升任务专注力。尽管他们重视具有灵活性与包容性的清晰、支持性政策,但政策的执行与沟通质量参差不齐,这引发了他们的愤怒、焦虑与悲伤情绪。

问卷与访谈结果共同表明,在政策实用性与执行层面,ND员工可能面临公平差距,“一刀切”的政策并非最佳选择。要深入了解政策支持复杂性,还需进一步研究。

办公空间政策



洞察6

面对工作要求时,ND员工的压力水平显著高于NT员工,而相较于NT员工,支持性政策与办公空间环境对缓解ND员工压力的作用更显著。

访谈中,我们了解到工作要求对ND员工的影响。因此,我们希望在问卷中进一步探究工作要求与资源对压力的影响,以及ND和NT员工的差异。

“即将到来的压力需求——这就是时间压力。有时周围环境中的个人或团队之间也会发生冲突。”

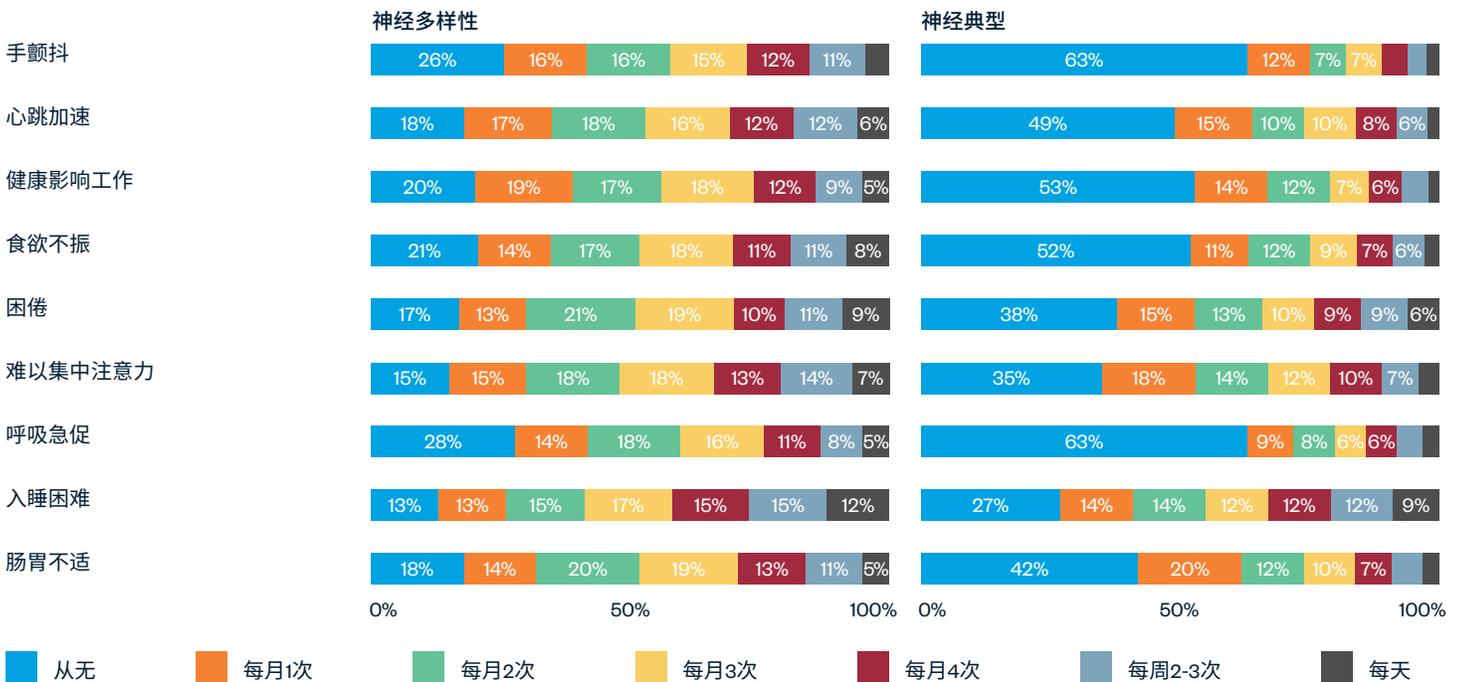
澳大利亚受访者

研究发现,在工作需求与压力的关系上,ND员工报告的压力水平高于NT员工。具体而言,面对紧迫的截止日期、多任务要求、复杂的社交互动、高压环境等办公空间需求时,ND员工的压力显著高于NT同事。

此外,与物理环境和政策相关的身心健康因素,对ND员工的积极影响也大于NT员工,这凸显了工作资源作为ND员工支持工具的重要性。受访者还提到,他们重视支持性环境、对成就的认可,以及成长机会。

但同时我们也发现,相较于NT员工,某些工作需求与身心健康之间的积极关联在ND员工中明显更为强烈。这可能表明,某些需求更符合ND员工的认知优势,或是他们通过与上级或同事建立支持性关系、明确角色任务与期望,找到了有效管理这些需求的方法。

神经多样性状态的压力



建议

办公室工作对个人与企业组织都有诸多益处,但也存在挑战。通过二次研究与对ND员工的访谈,我们进一步了解到非支持性办公空间对ND人群可能产生的影响。但目前并不明确NT人群是否会面临相同的挑战、受到同等程度的影响。

本研究的证据明确表明:通过精心的空间设计、多样化空间布局、用户自主权,以及自主权和灵活性等办公空间政策打造包容性环境,对所有员工都有益,且在缓解ND员工压力方面效果更显著。

以下是我们认为有助于创建一个包容性、支持性办公空间的建议列表。

物理工作环境

尽管受访者认为有多种因素会影响其体验,但为惠及所有人,需重点关注以下核心因素:光线、他人移动的声音、其他建筑噪音和气味。从ND人群的体验来看,颜色、图案、视觉移动元素和物体触感也会产生影响。

鉴于我们了解到ND人群的体验差异更大,且对环境的积极或消极感知差异显著,不存在“一刀切”的解决方案,需提供多样化选择以满足广泛需求。这一点尤为重要,因为我们了解到,物理工作环境的积极或消极体验对ND员工的影响更为显著。访谈中,受访者提到需要休息时间进行各类恢复活动,如散步、呼吸和冥想活动,以及与朋友和同事交流。办公空间需通过提供适宜空间、灵活性与自主权,支持这些需求,让员工能自主选择活动场所。尽管支持恢复活动的空间可遵循相似的设计原则,但需特别关注光照强度、视觉图案,以及家具和材料的触感。此外,还需提供不同封闭程度的空间类型,以满足高敏感、低敏感及感官寻求人群的需求。

“花朵不开花时,要改善它的生长环境,而非改造花朵本身。”

Alexander Den Heijer

规划和设计的考虑因素

要成功融入感官友好型设计,首先需理解ND员工的需求,若条件允许,可邀请他们参与设计过程。这有助于确保设计选择能为包括ND人群在内的所有人打造舒适且包容的环境。

- 确定布局时,需考虑如何划分空间区域,以满足多样化的感官需求。在创建指示活动水平的区域和边界时,相邻性非常重要,有时还需隔离特定感官因素。空间定义越清晰,人们越容易理解空间的使用方式,也能更轻松地找到所需空间。例如,若设有安静区域,需确保该区域没有在更活跃的区域中可能发生的听觉和视觉干扰。
- 还需考虑食物、清洁化学品、生产流程等产生的气味。若条件允许,应隔离可能引发消极反应的气味源。良好的通风与空气流动也有助于消除异味。
- 空间布局需设置清晰的导航标识与结构化布局,包括空间导航标识,也可加入建筑差异、地标、视觉可达性等其他易识别线索。目的是通过优化导航减少困惑,降低因不熟悉空间使用方式而产生的压力。

- 若未设置专门的安静或活跃区域,需考虑如何让员工自主管理和控制噪音水平。
- 提供多样化的工作设置,满足专注、协作、恢复等不同工作活动需求,同时兼顾从低敏感至高敏感的不同感官偏好。
- 让用户能自主控制光照强度、声音与通风。可考虑使用智能建筑技术来实现这一目标。
- 提供高度可调节办公桌和人体工学办公椅,为员工创造活动机会。
- 提供数字预约工具,辅助空间预订。

环境因素考虑



视觉 - 光照

- 尽可能提供自然光,但需设置远离强光(自然光或人造光)的休息区域。
- 避免过亮光线和冷色温光源(4000-5000K)。
- 为办公空间配备可调节亮度和色温的台灯。



视觉 - 颜色与图案

- 避免高对比度图案。
- 根据空间功能选择配色方案。若空间用于支持高敏感人群,可使用柔和、低饱和度的颜色。若用于支持低敏感或感官寻求人群,可使用更鲜艳、明亮的颜色。



视觉 - 正前方或余光范围内的移动

- 在开放式环境中,设置可由用户自主控制的遮挡装置,以阻挡视线干扰。



听觉 - 听

- 通过合理规划区域布局,最大限度减少设备噪音和建筑噪音的干扰。
- 当他人交谈、移动等声音过于嘈杂时,提供多样化的躲避空间,如单人声学隔音间或封闭式临时工作站。
- 使用吸音材料(如吸音板、灯具照明、软性材料、地毯或小地毯)。
- 考虑使用声音掩蔽技术来中和背景噪音,如白噪音、粉噪音,甚至自然生物声音。



嗅觉 - 闻

- 引入新家具与饰面时,遵循材料散气规范,以减少材料气味。
- 优化通风和回风设计,确保尽快消除香水、古龙水、体味等气味。
- 隔离产生气味的区域(如餐饮区、复印室或清洁服务区)。



触觉 - 摸

- 选择表面饰面时需考虑材质,高接触表面避免使用粗糙、刺手的材料。
- 通过保持高气流循环与低湿度以确保热舒适度。
- 让员工能自主控制通风,调节所在空间的气流大小。

此外,工作环境与政策还需明确企业组织提供的工具与工作辅助资源,以及员工可自行准备的物品。

公司提供的可惠及ND和NT员工的工具包括辅助识别、导航与日程规划的数字规划与预约工具。高度可调节办公桌和人体工学办公椅也很有用,可提供舒适度,支持活动,为有需求的员工提供感官输入。

员工自备的有用工具包括耳机、风扇、减压玩具和毯子。

办公空间政策与文化

除物理工作环境外,企业组织的整体文化与政策对员工(尤其是ND员工)的支持也至关重要。

可考虑推行无需审批的灵活性,减少ND员工披露自身神经类型的必要。对于已披露神经类型的员工,不妨组建焦点小组,深入了解政策使用情况与优化方向,助力制定更有效的政策。访谈中,受访者提到支持心理健康与神经差异的员工资源小组具有重要价值,有助于员工在企业组织中建立归属感。

理解工作需求、工作资源、压力与身心健康对ND员工的独特影响,是打造更具支持性办公空间的关键。结合前文洞见5中提到的政策相关公平差距,我们建议雇主采取以下重要策略来缓解压力:推行灵活工作安排、清晰传达工作期望、完善内部支持体系等。满足这些特定需求,可减少因工作需求感知引发的压力。基于我们的研究结果,雇主还应重点关注强化支持体系、确保公司政策公平执行、提供必要工具、创造成长与建立人际关系的机会。这些举措有助于企业组织提升全体员工的身心健康。

“深层”感官

尽管本研究未重点关注前庭觉、本体感受与内感受,但这三种感官对理解身体在空间中的位置、运动方式及身体调节需求至关重要。

支持这三种感官可通过优化整体空间布局实现。

确保主要通道宽敞,无尖锐拐角。

提供支持自我调节的空间,可开展摇晃、旋转、跳舞等活动,或冥想、瑜伽、正念、阅读等恢复性活动。

结论

办公空间中有诸多因素对减轻压力、提升韧性至关重要,尤其是对ND人群——他们可能对环境压力源更敏感,且可能缺乏明确的政策支持。通过提供适应多样化需求的灵活办公空间,企业组织可显著缓解这些压力源,支持员工身心健康。在此过程中,企业组织既能提升全体员工的身心健康,又能充分发挥ND人群的优势。

作为我们开展的第二项办公空间资源研究,本研究结果再次印证了设计完善的办公空间环境对促进包容性与生产力的重要性。两项研究均明确表明,改善工作环境不仅能推动更具包容性的文化建设,还能提升整体员工体验与绩效。神经多样性人群为办公空间带来独特视角与优势,企业组织必须打造能让所有员工成功发展的环境。我们的研究结果提供了可行的建议来支持ND和NT员工,确保每个人都拥有在其专业领域中脱颖而出所需的资源和支持。

包容性设计意味着打造支持神经多样性的空间,为不同思维、工作与互动方式提供支持。感官需求、灵活性与选择权,都是营造“人人可蓬勃发展”环境的关键要素。随着企业组织将包容性列为优先事项,办公空间也需随之调整,为所有人提供专注、舒适与连接的可能。我们的研究结果提供了可行的建议来支持ND和NT员工,确保他们能够在其专业领域中取得成功并蓬勃发展。

常见神经类型术语表

神经差异涵盖多种神经特质,包括但不限于以下类型:

焦虑症

一种心理健康状况,表现为持续的担忧、恐惧或不安,可能影响日常功能与决策。

自闭症谱系障碍(ASD)

一种发育差异,可能影响沟通、行为、感官处理与社交互动。

注意力缺陷多动障碍(ADHD)

表现为注意力不集中、多动和/或冲动的模式,可能影响功能与发育。

听觉处理障碍

影响大脑处理与解读声音(尤其是语言)的状况。

唐氏综合征

一种遗传性疾病,导致发育与智力差异,常伴随独特的身体特征。

计算障碍

一种学习差异,影响对数字与数学概念的理解。

书写障碍

一种神经状况,影响精细运动技能与书写能力,导致书面表达困难。

阅读障碍

一种学习差异,主要影响阅读、拼写,有时还会影响口语或写作。

动作协调障碍(又称发育性协调障碍)

一种影响身体协调性、运动规划,有时还会影响语言的状况。

癫痫

一种神经系统疾病,表现为反复的癫痫发作与脑电紊乱。

智力障碍

一种在18岁前显现的状况,表现为智力功能与适应行为受限。

强迫症(OCD)

一种以反复出现的不必要想法和重复的行为或心理活动为特征的状况。

创伤后应激障碍(PTSD)

一种由经历或目睹创伤事件引发的心理健康状况,影响记忆与情绪调节。

图雷特综合征

一种神经系统疾病,表现为不自主的运动与发声(称为抽动)。

作者



Jennifer Bott博士(Jen)是西密歇根大学管理学教授,持有高级人力资源专业人士(SPHR)认证,专攻变革管理、全面薪酬、领导力与组织文化发展。Jen于2004年获得阿克伦大学工业/组织心理学硕士及博士学位。



Kristin Reddick是海沃氏办公空间研究与洞见团队首席研究专员。她领导的项目研究对我们的客户很重要的主题,包括文化、办公空间表现和身心健康。她毕业于普渡大学,是一名认证室内设计师。Kristin认为,了解员工、建立联系,有同理心可以转化为更深思熟虑的设计结果。



Aaron Haworth拥有大峡谷州立大学荣誉学院历史学学士学位(辅修政治学),曾任职于《大峡谷历史期刊》编委会。作为海沃氏研究分析师,他开展针对办公空间问题的研究,重点关注员工身心健康,并支持他们在办公空间的需求。



Eric Novotny博士是一位行为科学家,致力于研究办公空间设计对员工行为、态度和情绪的影响。具体来说,他研究的是如何设计办公空间和家具,以提高办公空间里员工的身心健康、工作表现和归属感。其研究成果将指导海沃氏未来解决方案的设计过程,并帮助客户打造更具影响力的办公空间,以提高员工表现。



Amilia Wallace是海沃氏国际亚太区研究与趋势主管,拥有全球视野以及办公空间设计和战略方面的深厚背景。他持有设计学士学位,在亚太和欧洲地区担任办公空间室内设计师与办公空间战略顾问多年,在确定海沃氏研究方向及将洞见转化为可行的办公空间解决方案方面发挥关键作用。

参考资料

- Austin, Robert D., and Gary P. Pisano. "Neurodiversity as a Competitive Advantage: Why You Should Embrace It in Your Workforce." *Harvard Business Review*, May 2017. <https://hbr.org/2017/05/neurodiversity-as-a-competitive-advantage>.
- Aron, Elaine N., and Arthur Aron. "Sensory-Processing Sensitivity and Its Relation to Introversiion and Emotionality." *Journal of Personality and Social Psychology* 73, no. 2 (1997): 345–368. <https://doi.org/10.1037//0022-3514.73.2.345>.
- Autism Speaks. "Autism and Sensory Issues." Accessed June 27, 2025. <https://www.autismspeaks.org>.
- Bowlby, Maggie, and Jay Eveson-Egler. "Autism + ADHD." Association for Autism and Neurodiversity, March 5, 2024. Accessed June 27, 2025.
- Bradly, Louise, Rebecca Shaw, Simon Baron-Cohen, and Sarah Cassidy. "Autistic Adults' Experiences of Camouflaging and Its Perceived Impact on Mental Health." *Autism in Adulthood*, 2021. <https://doi.org/10.1089/aut.2020.0071>.
- Business Wire. "New ZenBusiness Research Finds Class of 2023 Sees Neurodiversity as an Asset in Leadership & Is Primed to Be the Most Entrepreneurial." June 14, 2023. Accessed March 27, 2025.
- CECP. *Diversity & Inclusion in Corporate Social Engagement*. Fall 2018.
- Cleveland Clinic. *Health Library*. Accessed February 13, 2024.
- Crane, Laura, Lorna Goddard, and Linda Pring. "Sensory Processing in Adults with Autism Spectrum Disorders." *Autism* 13, no. 3 (2009): 215–228. <https://doi.org/10.1177/1362361309103794>.
- Doyle, Nancy. "Neurodiversity at Work: A Biopsychosocial Model and the Impact on Working Adults." *British Medical Bulletin* 135, no. 1 (2020): 108–125. <https://doi.org/10.1093/bmb/ldaa021>.
- Galiana-Simal, Ana, María Vela-Romero, Víctor M. Romero-Vela, Nuria Oliver-Tercero, Vicente García-Olmo, Pablo J. Benito-Castellanos, ... Luis Beato-Fernandez. "Sensory Processing Disorder: Key Points of a Frequent Alteration in Neurodevelopmental Disorders." *Cogent Medicine* 7, no. 1 (2020). <https://doi.org/10.1080/2331205X.2020.1736829>.
- Glassdoor. "What Job Seekers Really Think About Your Diversity and Inclusion Stats." July 12, 2021. Accessed May 30, 2025. <https://www.glassdoor.com/blog/diversity/>.
- Hethmon, Marci and Kathryn Conrad. *Understanding Disabilities: Sensory Processing Disorder*. 2020.
- Howard, Jeffrey. "What Is ND Masking & Why Do Professionals Do It?" *Inclusion Hub*, April 13, 2023. Accessed March 21, 2024.
- Johnson, Beck. *On-Site & Remote Work Resources for Resilience: Stress & Performance During COVID-19*. Holland, MI, 2020.
- Kroll, Emily, Michael Lederman, Jennifer Kohlmeier, Kiran Kumar, Jessica Ballard, Ilse Zant, et al. "The Positive Impact of Identity-Affirming Mental Health Treatment for ND Individuals." *Frontiers in Psychology* 15 (2024): 1403129.
- Miralles, Arthur, Marine Grandgeorge, and Michel Raymond. "Exploring Neurodiversity through Biodiversity: Empathy of People with Autism Towards Living Beings Mostly Differs for a Single Species, Ours." August 31, 2021. <https://doi.org/10.31234/osfio/49qxj>.
- Neff, Megan Ann. "The Power of Sensory Regulation: Unleashing Well-being." ND Insights. Accessed June 6, 2025.
- Neurodivergent Insights. "8 Senses of the Body: The Hidden Sensory Systems." <https://neurodivergentinsights.com/8-senses/>.
- Novotny, Eric. "Affordances: Behaviors Encourage by Desirable, High-Performance Work Environments." Holland, MI, April 2024.
- Oxford University Press. "Neurodiversity, n." In *Oxford English Dictionary*. Accessed February 13, 2024. <https://doi.org/10.1093/OED/8409557016>.
- Psychology Today. "Why Has There Been a Rise in Autism and ADHD Diagnoses?" July 14, 2023. Accessed March 27, 2025.

参考资料

Trendlines, Employment and Training Administration. *Changes in the U.S. Labor Supply*. Issue No. 11, August 2024. Accessed October 2024.

World Health Organization. "Mental Health at Work." September 2, 2024. Accessed June 12, 2025. <https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-at-work>.

HAWORTH

海沃氏研究聚焦办公空间设计与人类行为、健康、绩效及用户体验质量的关联。我们分享并应用所学知识,为产品开发提供指导,并帮助客户塑造他们的工作环境。如需进一步了解此话题或获取海沃氏可提供的其他研究资源,请访问haworth.com。